

УДК 355/359.07

ББК 60.82

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ПО КОНТРАКТУ В ОЦЕНКАХ ЭКСПЕРТОВ**

**Тумаков А.А.**

*магистрант 2 курса,  
Уральского федерального университета имени первого Президента  
России Б.Н. Ельцина  
г. Екатеринбург, Россия  
musicmanexus@yandex.ru*

## **EFFICIENCY OF WORKING WITH MILITARY ON CONTRACT IN EXPERT EVALUATION**

**Tumakov A**

*undergraduate 2 course  
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia  
musicmanexus@yandex.ru*

### **Аннотация**

В публикации представлен анализ результатов экспертного опроса по проблемам работы с личным составом военнослужащих по контракту в Вооруженных силах Российской Федерации. Показаны результаты экспертного опроса заместителей командиров рот по работе с личным составом Екатеринбургского гарнизона Центрального военного округа проведенного летом 2018 года. Проведен комплексный анализ направлений работы по формированию профессиональной культуры военнослужащего. Практическая значимость исследования заключается в получении оценок эффективности мероприятий, проводимых в рамках работы с личным составом. В экспертном опросе были зафиксированы как количественные, так и качественные ее характеристики. Выявлена эффективность различных форм работы с военнослужащими по контракту, определены основные проблемные моменты реализации и обеспечения мероприятий.

## **Annotation**

In this publication, we present the results of expert survey analysis on work approach with military personnel on contract service in the Russian Armed Forces. Shown are the expert survey results conducted on deputies of company commanders of the Ekaterinburg garrison of the Central Military District, in summer 2018. We have conducted a complex analysis of ways of shaping servicemen's professional culture. The practical significance of the study is the assessment of the effectiveness of actions conducted with the personnel. In the expert survey, we used qualitative as well as quantitative measurements. The effectiveness of various ways of work with contract military personnel has been revealed, and major weak points of the actions implementation and provision have been determined.

**Ключевые слова:** военная служба, Вооруженные силы, профессиональная культура, работа с личным составом, военная служба по контракту, реформа армии.

**Keywords:** military service, Armed Forces, professional culture, work with military personnel, contract military service, army reform.

**Введение.** Работа с личным составом в Вооруженных Силах представляет собой комплекс систематических и взаимоувязанных организационных, информационно-пропагандистских, психологических, социальных, правовых, культурно-досуговых и иных мероприятий, осуществляемых должностными лицами органов военного управления, объединений, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил в повседневной деятельности войск (сил), направленных на формирование и развитие у военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил необходимых военно-профессиональных качеств, моральной и психологической готовности к выполнению задач по предназначению [1].

**Методы и методология.** Работа с личным составом организуется по следующим основным направлениям:

- работа по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины;
- информационно-пропагандистская работа;
- психологическая работа;
- военно-социальная работа;
- культурно-досуговая работа;
- работа с верующими военнослужащими [3].

По ключевым показателям этих направлений мы проводили экспертную оценку. Предметом исследования была система работы с личным составом на ротном уровне. Система политической работы, существовавшая еще в советской армии, создавала условия для формирования профессиональных качеств советского солдата у молодых людей, пришедших в армию. После введения военной службы по контракту, уменьшения срока военной службы по призыву и самой численности призывников, система не переориентировалась на работу с контрактниками и сохранила те же способы и методы работы с личным составом. При этом основу Вооруженных Сил РФ на данный момент составляют военнослужащие по контракту (1 год) [2]. В настоящий момент важной задачей является создание системы работы с военнослужащими по контракту, формирование у них профессиональной культуры.

Для создания проекта по формированию у военнослужащих военно-профессиональных качеств мы провели экспертный опрос субъектов – непосредственных «исполнителей» мероприятий по работе с личным составом. Всего было опрошено 11 экспертов работающих на должностях заместителей командиров рот по работе с личным составом более 1 года в Екатеринбургском гарнизоне. Опрошены все представители данной профессиональной группы в Екатеринбургском гарнизоне (присутствующие на момент исследования). Военный гарнизон города Екатеринбурга специфичен, так как в нём предлагается больше альтернатив военной службе и достаточно мест для проведения досуга.

### **Результаты исследования.**

На первом этапе исследования мы поставили задачу оценить эффективность работы с личным составом по формированию профессиональной культуры военнослужащих через экспертный опрос заместителей командиров рот по работе с личным составом (ротного – непосредственно работающего с личным составом звена). Результаты оценки эффективности направлений работы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Экспертная оценка эффективности направлений работы с личным составом (где 1 – наибольшая, 6 – наименьшая эффективность)

Направление работы с личным составом (РЛС)	Ранг
работа по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины	2,1
информационно-пропагандистская работа	2,9
военно-социальная работа	3,3
психологическая работа	3,4
культурно-досуговая работа	4,1
работа с верующими военнослужащими	5,1

***Работа по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в оценках экспертов.*** На первое место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили работу по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины. Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Из-за специфики военной профессии все службы в первую очередь должны работать на поддержание воинской дисциплины, так как она является основой военной организации» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

В своей профессиональной деятельности 2 эксперта сталкивались со случаями гибели военнослужащих от неуставных взаимоотношений и один эксперт сталкивался со случаем доведения командиром до суицида. Как мы видим из данных опроса, эксперты поставили на первое место направление

дисциплины, поскольку без поддержания правопорядка в армии все остальные направления работы с личным составом работать не будут.

**Информационно-пропагандистская работа с личным составом в оценках экспертов.** На второе место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили информационно-пропагандистскую работу.

Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Информационно-пропагандистская работа являлась основой военно-политической работы в советской армии, в текущий момент она отошла на второй план, я считаю, что она является исключительно необходимой»*  
(Заместитель командира роты по работе с личным составом)

Все эксперты оценили уровень реализации информационно-пропагандистской работы в целом как средний (табл. 2).

Таблица 2

Оценка эффективности информационно-пропагандистской работы с личным составом (где 1 – высокая эффективность, 3 – низкая эффективность)

Составляющая информационно-пропагандистской работы (ИПР)	Индекс
Содержание занятий	1,9
Качество занятий	1,9
Профессионализм сотрудников осуществляющих ИПР	2,0
Условия образовательной деятельности	2,1
Методическое обеспечение образовательного процесса	2,2

Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Во-первых, занятия проводятся когда есть время, во-вторых, когда есть указания. Для военнослужащих по контракту это очень малое количество часов, в отличие от военнослужащих по призыву. В основном это занятия по безопасности дорожного движения и по пропаганде здорового образа жизни. По моему мнению, функция патриотического воспитания военнослужащих не выполняется, методики все есть, но они устарели»*  
(Заместитель командира роты по работе с личным составом)

Эксперты поставили самые низкие оценки уровню обеспечения образовательного процесса, это связано с тем, что методики занятий не обновляются. Оценка качества составляющих информационно-пропагандисткой работы приведена в таблице 3.

Таблица 3

Оценка экспертами качества информационно-пропагандисткой работы  
(где 1 –низкое, а 10 – высокое качество работы)

Составляющие информационно-пропагандисткой работы (ИПР)	Балл
Правовое информирование	7,1
Плановое информирование	7,0
Оперативное информирование	6,2
ИПР	5,7
Техническое обеспечение	5,0

Меньше всего баллов набрала составляющая технического обеспечения.

Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Проблемы возникают с техническим обеспечением, так как основное обеспечение идет в полку, ротные комплекты выдаются, но набор в них довольно скудный» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

В связи с этим падает эффективность таких занятий – основы направления информационно-пропагандисткой работы.

**Экспертные оценки социальной работы с личным составом.** На третье место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили направление социальной работы. Эффективность мероприятий по социальной работе приведена в таблице 4.

Таблица 4

Оценка эффективности уровня реализации мероприятий по социальной работе (где 1 –низкая, а 10 – высокая эффективность работы)

Мероприятия по социальной работе (СР)	Балл
Правовое воспитание	5,7
Индивидуальная юридическая помощь	5,3
Осуществление социальной защиты военнослужащих	5,0

Рассмотрение жалоб и заявлений	4,8
Обучение командиров правовым основам служебной деятельности	4,4
Взаимодействие с органами государственной власти	4,0

Эксперты считают обучение командиров правовым основам и взаимодействие с органами государственной власти наименее эффективными мероприятиями в рамках социальной работы.

Приведём цитаты из высказываний экспертов:

*«К сожалению, я в основном занимаюсь бюрократической работой, например – вечное написание расследований, на работу с личным составом фактически не остаётся времени» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

*«Очень важно проводить занятия с личным составом именно по правам и обязанностям, тогда они будут понимать, не только что им всё должны обеспечить, но и то, что они обязаны для этого сделать» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

Правовое обучение имеет смысл проводить среди командного состава части. Как замечают сами эксперты, у них не хватает знаний в правовой области.

**Экспертные оценки психологической работы с личным составом.** На четвёртое место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили психологическую работу. Результаты оценки приведены в таблице 5.

Таблица 5

Оценка экспертами эффективности психологической работы с личным составом (где 1 – высокая эффективность, 3 – низкая эффективность)

Объект оценки	Индекс
Качество психологической работы	1,3
Востребованность психологической работы	1,5
Уровень МПС	1,7

Эксперты высоко оценивают качество и востребованность психологической работы с личным составом, менее оптимистично оценивая само морально-психологическое состояние военнослужащих.

Приведём цитаты из высказываний экспертов:

*«С военнослужащими по контракту меньше проблем в плане психологического состояния, происходит всё-таки отбор, собеседование, и многие из них понимают куда идут» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

*«В психологическом плане контрактникам даже тяжелее, он понимает, что не пришел всего лишь на год «отдать долг Родине» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

*«Семейным тяжело, постоянно в отрыве от семьи, тогда человек теряется» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

Для понимания этого противоречия обратимся к оценкам эффективности мероприятий психологической работы (табл. 6).

Таблица 6

Оценка экспертами эффективности мероприятий по психологической работе  
(где 1 –низкая, а 10 – высокая эффективность работы)

Мероприятия по психологической работе (ПР)	Балл
Пропаганда здорового образа жизни	8,0
Психодиагностика	7,0
Психокоррекция	6,8
Психологическая реабилитация	6,8
Психологическое консультирование	6,2
Психопрофилактика	6,0

Как мы видим, наименее эффективными мероприятиями эксперты считают психологическое консультирование и психопрофилактику. Как отмечают респонденты, сами военнослужащие к психологам за помощью не обращаются, поскольку самим военнослужащим внушают, что они должны «стойко переживать все тяготы службы» и обращение за помощью воспринимают как проявление слабости, так же влияет то, что они могут лишиться доступа к оружию – это в свою очередь лишение определённой части довольствия.

Приведём цитаты из высказываний экспертов:

*«Если честно, то суть психологической работы с военнослужащими по контракту состоит в написании для них заключений, за какой-то реальной*



*помощью обратиться они не готовы, им проще пойти и напиться»*  
(Заместитель командира роты по работе с личным составом)

*«Не хватает психолога в штате батальона, постоянно обращаться к привлечению психологов через заместителя по работе с личным составом полка не получается»* (Заместитель командира роты по работе с личным составом)

Психопрофилактику тяжело проводить из-за определённой «отдалённости» личного состава (психологи есть только на уровне полка) и совпадения рабочего времени психологов и военнослужащих, по контракту.

#### ***Экспертные оценки культурно-досуговой работы с личным составом.***

На пятое место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили направление культурно-досуговой работы. Результаты оценки форм приведены в таблице 7.

Таблица 7

Оценка экспертами эффективности форм культурно-досуговой работы  
(где 1 –низкая, а 10 – высокая эффективность работы)

Формы культурно-досуговой работы (КДР)	Балл
Обеспечение литературой	8,5
Организация выступлений профессиональных и самодеятельных коллективов	8,4
Библиотечное и кинообслуживание	8,1
Проведение спортивных, досуговых игр	7,8
Выступление творческих бригад	7,8
Проведение культурно-массовых мероприятий	7,5
Теле-радио-видеообслуживание личного состава	7,1
Привлечение центральных военных учреждений культуры	6,2
Работа передвижных выставок, военных музеев	5,0

Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Для военнослужащих по контракту (которые живут не в казарме) основной формой участия в культурно-досуговой деятельности является добровольно-принудительное участие в спортивно-массовых мероприятиях»*  
(Заместитель командира роты по работе с личным составом)

В оценке форм культурно-досуговой работы эксперты выделили как наименее эффективные работу передвижных выставок музеев и привлечение центральных военных учреждений культуры. Низкие оценки возможны из-за проблем с реализацией данных форм, передвижные выставки требуют дополнительного материально-технического обеспечения, привлечение центральных военных учреждений культуры требует согласования вышестоящего командования, что вызывает затруднения при их реализации.

**Экспертные оценки работы с верующими военнослужащими.** На шестое место по степени влияния на формирование профессиональной культуры военнослужащих по контракту эксперты поставили работу с верующими военнослужащими. Результаты оценки видов работ приведены в таблице 8.

Таблица 8

Оценка экспертами эффективности работы с верующими военнослужащими  
(где 1 –низкая, а 10 – высокая эффективность работы)

Виды работ с верующими военнослужащими (РВВ)	Балл
Планирование и организации работы с учетом проведения мероприятий боевой подготовки, работы с личным составом и оперативно возникающих задач	6,1
Оказание помощи командованию в укреплении единоначалия, поддержании воинской дисциплины, профилактике негативных проявлений в воинских коллективах, а также по отношению к местному населению	6,0
Обеспечение прав военнослужащих на свободу вероисповедания, осуществление духовно-пастырской поддержки и помощи верующим военнослужащим	5,8
Проведение индивидуальной духовно-воспитательной работы, изучение взглядов, настроений и поведения военнослужащих в различных условиях обстановки с целью формирования у них нравственной составляющей мотивации военной службы	5,8
Оказание необходимой духовной поддержки раненым, пострадавшим, участие в достойном погребении погибших и умерших.	4,8
Разъяснение военнослужащим негативного влияния деструктивных религиозных организаций	4,5
Духовная и морально-психологическая поддержка военнослужащих	4,5
Консультирование командования по вопросам религиозной обстановки в районах дислокации войск	4,2

Эксперты поставили наиболее низкие оценки таким видам работ как: духовная поддержка военнослужащих, консультирование командования по религиозной обстановке, разъяснение негативного влияния деструктивных религиозных организаций. Стоит так же отметить, что в среднем по оценкам направление РВВ оценено ниже, чем остальные направления РЛС, что может быть обусловлено относительно недавней (2013 год) организацией данного

направления и разницей в должностном положении респондентов и уровнем данного направления.

Приведём цитату из высказываний эксперта:

*«Если военнослужащий по контракту и ходит в религиозные учреждения, то он делает это в свободное от службы время в городе. Это обычно срочников сгоняют на такого рода мероприятия» (Заместитель командира роты по работе с личным составом)*

Командование воинских частей, по мнению экспертов, не нуждается в консультировании по вопросам религиозной обстановки, поскольку воинские части находятся на территории страны, то командование изначально имеет представление об обстановке в регионе.

**Выводы.** В результате экспертного опроса мы получили комплексную оценку системы работы с личным составом ротного звена. Выявлена эффективность различных форм работы с военнослужащими по контракту, определены основные проблемные моменты в реализации и обеспечении мероприятий. Решение этих проблем связано с необходимостью полного обеспечения процесса воспитания техническими средствами и методическим материалом. Необходимо отметить отрицательную сторону унификации системы работы с личным составом в отношении военнослужащих по контракту и военнослужащих по призыву, так как это разные социальные группы с разными функциональными обязанностями.

### **Список литературы**

1. Певень Л. В. Особенности перехода к профессиональной форме организации вооруженных сил // Социологические исследования. 2003. № 10. С. 104-108.
2. Суркова И. Ю. “Фасад” и “закулисы” военной профессии: социокультурный анализ // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 133-139.
3. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 12 октября 2016 года № 655 «Об организации работы с личным составом в

Вооруженных Силах Российской Федерации» – Режим доступа:  
[www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi) (дата обращения: 25.01.2019)